

**ZARZĄDZENIE NR 2.2019
WÓJTA GMINY WIENIAWA**

z dnia 4 stycznia 2019 r.

**w sprawie zatwierdzenia Regulaminu dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2018 rok w Urzędzie
Gminy w Wieniawie**

Na podstawie art. 33 ust. 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2018 r., poz. 994, 1000, 1349, 1432) w związku z art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. z 2018 r., poz. 1872)

zarządzam, co następuje:

§ 1.

1. Zatwierdzam Regulamin dodatkowego wynagradzania rocznego za 2018 rok w Urzędzie Gminy w Wieniawie stanowiący załącznik do niniejszego Zarządzenia.
2. Zobowiązuję Zastępcę Wójta do zapoznania pracowników z treścią Regulaminu.

§ 2.

Wykonanie Zarządzenia powierza się Skarbnikowi Gminy Wieniawa.

§ 3.

Traci moc Zarządzenie Nr 1.2018 Wójta Gminy Wieniawa z dnia 03 stycznia 2018 roku w sprawie: zatwierdzenia Regulaminu dodatkowego wynagradzania rocznego za 2017 rok w Urzędzie Gminy w Wieniawie.

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia i ma zastosowanie do wynagrodzeń wypłaconych za 2018 rok.

Wójt Gminy Wieniawa

mgr inż. Krzysztof Sobczak

Załącznik
do Zarządzenia Nr 2.2019
Wójta Gminy Wieniawa
z dnia 04 stycznia 2019 r.

REGULAMIN ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU NAGRÓD ZA 2018 ROK W URZĘDZIE GMINY W WIENIAWIE

Podstawa prawna:

1. Art. 39 ust. 1 i 2 i art. 58 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 1260, 1669)
2. Art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 917, 1000, 1076, 1608, 1629)
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2009 r., Nr 50, poz.398)
4. Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r., poz. 1872)

ROZDZIAŁ I

Zasady tworzenia zakładowego funduszu nagród i wypłaty indywidualnych nagród z tego funduszu wynikające z w/w przepisów odnoszą się do tworzenia państwowych jednostek organizacyjnych uprawnionych do tworzenia zakładowego funduszu nagród za 2018 rok.

1. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 25 lipca 2003 r. (111 PZP 7/03, OSNP 2004/2/26) oraz wyrokiem Sądu Najwyższego z 18 października 2011 r. (I PK 263/10) przez okresy przepracowane należy rozumieć, co do zasady, okresy efektywnej pracy. Zgodnie jednak z poglądem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, popartym uchwałą Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2005 r. (II PZP 9/05, OSNP 2006/7-8/109), przy liczeniu stażu do tzw. „trzynastki” należy uwzględniać pozostawanie w zatrudnieniu, a nie wyłącznie faktyczne świadczenie pracy.
2. Pracownik nabywa prawo do tzw. „trzynastki” w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 25 lipca 2003 r. (III PZP 7/03, OSNP 2004/2/26)

oraz wyrokiem Sądu Najwyższego z 18 października 2011 r. (I PK 263/10) przez okresy przepracowane należy rozumieć, co do zasady, okresy efektywnej pracy. Zgodnie jednak z poglądem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, popartym uchwałą Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2005 r. (II PZP 9/05, OSNP 2006/7-8/109), przy liczeniu stażu do tzw. „trzynastki” należy uwzględniać pozostawanie w zatrudnieniu, a nie wyłącznie faktyczne świadczenie pracy.

3. Jeśli pracownik pracował krócej niż rok, ale co najmniej 6 miesięcy, wówczas ma prawo do tzw. „trzynastki” w wysokości proporcjonalnej do okresu pracy. Jednocześnie w art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej pracownik nabywa prawo do dodatkowej pensji, nawet jeśli świadczył pracę krócej niż 6 miesięcy w danym roku. Dotyczy to sytuacji, gdy nieprzepracowanie tego okresu wynikało m. in. z:
- Powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej.
 - Rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub na świadczenie rehabilitacyjne.
 - Wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.
 - Korzystania z urlopu wychowawczego i urlopu rodzicielskiego.
 - Korzystania z urlopu ojcowskiego, podstawowego i dodatkowego urlopu macierzyńskiego, podstawowego i dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

ROZDZIAŁ II

Pozbawienie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego

Pracownik nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia rocznego, gdy w roku, za który jest ustalane do niego prawo:

- Był nieobecny w pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych dłużej niż 2 dni.
- Stawił się do pracy lub przebywał w niej w stanie nietrzeźwości.
- Został ukarany karą dyscyplinarną wydalenia z pracy.
- Wyrządził szkody zakładowi pracy ze swojej winy.
- Zagarnął mienie zakładu pracy
- Poważnie naruszył obowiązki pracownicze

lub gdy umowa o pracę została rozwiązana bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej).

ROZDZIAŁ III

Wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

1. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wynosi 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie.
2. Obliczając tę gratyfikację należy uwzględnić:
 - Wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 - Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
 - Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

ROZDZIAŁ IV

Termin wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

1. Dodatkowe wynagrodzenie roczne jest wypłacane z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia.
2. Wypłata dodatkowego wynagrodzenia rocznego powinna nastąpić nie później niż w ciągu 3 pierwszych miesięcy następnego roku. Wyjątek stanowią pracownicy, z którymi rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją pracodawcy. W takim przypadku wynagrodzenie roczne należy wypłacić w dniu rozwiązania stosunku pracy (art. 5 ust. 2 i 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej).
3. Prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, podobnie jak do innych roszczeniowych składników wynagrodzenia, przedawnia się z upływem 3 lat licząc od 31 marca danego roku kalendarzowego. Jeżeli jednak rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z powodu likwidacji pracodawcy, przedawnienie prawa do dodatkowego wynagrodzenia następuje z upływem 3 lat od dnia zakończenia zatrudnienia.

ROZDZIAŁ V

Postanowienia końcowe.

1. Wysokość nagród indywidualnych poda do wiadomości pracownikom Wójt Gminy Wieniawa lub upoważniona przez niego osoba.
2. Lista przyznanych wynagrodzeń rocznych i podstawy ich wyliczenia podawane są do wiadomości pracowników najpóźniej 7 dni przed planowanym terminem wypłaty.
3. Pracownik ma prawo wniesienia uwag do Wójta Gminy nie później niż na trzy dni przed planowanym terminem wypłaty.

Od decyzji Wójta Gminy w sprawie uprawnień do dodatkowego wynagrodzenia rocznego i jego wysokości przysługuje odwołanie do Sądu Pracy w Radomiu.